Justus Liebig-Universität
IBFF95-MT2

Der ständige Ausschuss II hat in seiner Sitzung vom 28. Juni 1995 den folgenden materiellen Teil des Frauenförderplans der Justus-Liebig-Universität Gießen beschlossen:

Ziele des Förderplans

Für Frauen und Männer soll der gleiche Zugang zu allen Positionen in Forschung, Lehre, Verwaltung sowie Dienstleistung an der JLU gewährleistet sein.

Frauen und Männer soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden.

Mit dem Frauenförderplan sollen strukturelle Benachteiligungen von Frauen beseitigt und qualitativ gleiche Möglichkeiten beruflicher Entwicklung sichergestellt werden.

Außerdem sollen durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen die beruflichen Aufstiegschancen der weiblichen Beschäftigten erhöht werden.

Jegliche Diskriminierung von Frauen und Männern aufgrund ihres Geschlechts, ihres Familienstandes oder ihrer sozialen Situation ist unzulässig.

Angesichts der Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in den höheren Einkommensgruppen, soll der qualitative Teil des Frauenförderplans ein wirksames Instrument zur Personalplanung sein.

Der Aspekt der Frauenförderung muss gleichrangig neben den Kriterien "Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen" bei der Auswahl und der Einstellung von Personal strikt beachtet werden; Zielvorgaben sind dabei eine wichtige Orientierung. Hier muss die durch das Gesetz vorgesehene Regelung genutzt werden, in zweijährigen Schritten die jeweiligen Erfahrungen zu reflektieren und die Vorgaben den unter Umständen veränderten Gegebenheiten anzupassen.

1. Stellenausschreibungen und -besetzungen

1.1 in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die freien und freiwerdenden Planstellen und Stellen (Personalstellen des Landes im Sinne der Landeshaushaltsordnung) öffentlich auszuschreiben.

1.1.1 Auf die öffentliche Ausschreibung kann mit Zustimmung der zuständigen zentralen Frauenbeauftragten verzichtet werden.

1.1.2 Frauenbeauftragte im Sinne dieses Frauenförderplanes sind die zentralen Frauenbeauftragten der Justus-Liebig-Universität. Zuständig ist die zentrale Frauenbeauftragte, die den quantitativen Frauenförderplan der betreffenden Einheit unterschrieben hat. Sie kann sich von dezentralen Frauenbeauftragten (Fachbereichsfrauenbeauftragten) beraten lassen.

1.2. Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, ist auf Antrag der zuständigen Frauenbeauftragten eine zweite Ausschreibung vorzunehmen. Bei Stellen des wissenschaftlichen Bereichs muss die zweite Ausschreibung in der "ZEIT" oder einer anerkannten Fachzeitschrift erfolgen, bei anderen Stellen in einer Zeitung, die einen breiten Bewerberkreis anspricht.

1.3. Eine zweite Ausschreibung kann die zuständige Frauenbeauftragte auch dann verlangen, wenn zwar Bewerbungen von Frauen vorliegen, diese aber nicht die gesetzlichen und/oder die im Ausschreibungstext genannten Voraussetzungen erfüllen und diese Bewerberinnen folglich nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden sollen. Hiervon ist die zuständige Frauenbeauftragte durch das den Vorsitz führende Mitglied der für die Stellenbesetzung gebildeten Auswahlkommission oder durch diejenige Einrichtung, der die zu besetzende Stelle zugeordnet ist, umgehend zu unterrichten.

1.4. Vor Ausschreibung einer Stelle erhält die zuständige Frauenbeauftragte Gelegenheit, zu dem betreffenden Ausschreibungstext Stellung zu nehmen.

1.4.1. Zur Wahrnehmung ihres Beteiligungsrechtes werden ihr die von der Dienststelle gefertigten Entwürfe von Stellenausschreibungen einschließlich der relevanten Passagen des Freigabebescheides übersandt; außerdem hält die Geschäftsstelle des Präsidenten die endgültigen Fassungen der Ausschreibungstexte täglich für eine Einsichtnahme durch die zuständige Frauenbeauftragte bereit. Die Einsichtnahme ist auf einem Mehrstück des endgültigen Ausschreibungstextes aktenkundig zu machen.

1.4.2. Hat die Frauenbeauftragte Bedenken gegen einen Ausschreibungstext, teilt sie diese der Dienststelle schriftlich innerhalb von zwei Wochen, in dringenden Fällen innerhalb einer Woche, mit.

1.5. Stellenausschreibungen haben dem verfassungsrechtlichen Gebot der Gleichberechtigung von Mann und Frau auch sprachlich Rechnung zu tragen. In den Ausschreibungstexten sind die Aufgaben der jeweiligen Stelle und die hierfür erforderlichen Voraussetzungen zu nennen. Während eines laufenden Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens dürfen die Anforderungen nicht verändert und/oder ergänzt werden. Ist aufgrund dessen eine Stellenbesetzung nicht möglich, muss die Stelle mit geändertem Anforderungsprofil neu ausgeschrieben werden. Die bisherigen Bewerberinnen und Bewerber sind auf die geänderte Ausschreibung hinzuweisen.

1.6.1. Alle Stellenausschreiungen erhalten den folgenden Zusatz:
"Die Justus-Liebig-Universität strebt einen höheren Anteil von Frauen im ...bereich an, deshalb bitten wir qualifizierte ... nachdrücklich, sich zu bewerben."

1.6.2. Alle Stellenausschreibungen für Ganztagsstellen erhalten die folgenden Zusätze:
"Eine Teilung der Stelle in zwei Halbtagsstellen ist nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz grundsätzlich möglich." – "In Ihrer Bewerbung geben Sie bitte an, ob Sie eine Halbtagsbeschäftigung wünschen oder gegebenenfalls akzeptieren würden.
Sollte bei einer Ganztagsstelle nur **ein** Arbeitsplatz zur Verfügung stehen, ist der folgende Zusatz aufzunehmen:

"Eine Teilung der Stelle in zwei Halbtagsstellen ist nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz grundsätzlich möglich, wenn die ausgeschriebene Position vormittags und nachmittags besetzt werden kann."

1.6.3 In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhalten die Stellenausschreibungen den folgenden Zusatz:
"Aufgrund des Frauenförderplans besteht eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils.

1.7. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erhalten die zentralen Frauenbeauftragten von der Dienststelle eine Liste mit den Namen der eingegangenen Bewerberinnen und Bewerber."

1.8. Bei der Freigabe von Stellen weist die Dienststelle die Einrichtung, der die zu besetzende Personalstelle zugeordnet ist, darauf hin, dass die zentrale Frauenbeauftragte und die dezentrale (Fachbereichs-)Frauenbeauftragte am Auswahlverfahren zu beteiligen sind.

1.9. Stellenausschreibung geschlossen hat, werden durch die Regelung im Frauenförderplan der Justus-Liebig-Universität nicht tangiert.

2 Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen

2.1. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle an der Personalauswahl und -einstellung beteiligten Einrichtungen und Personen verpflichtet, auf die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und/oder des Familienstandes zu verhindern.

2.2.
Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen (Qualifikation) der Bewerberinnen und Bewerber sind entsprechend zu beurteilen und bei den Auswahlentscheidungen ausschließlich zu berücksichtigen.

2.2.1 Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder – nach ärztlichem Zeugnis – pflegebedürftigen Angehörigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, sind bei den Auswahlentscheidungen zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

2.2.2. Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen bei Auswahlentscheidungen nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

2.2.3. Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen bei den Auswahlentscheidungen nicht berücksichtigt werden. Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubun-

gen oder Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung, die durch die Familienarbeit im Sinne von Punkt 2.2.1 bedient sind, dürfen nicht nachteilig bewertet werden (z. B. als Unterbrechung der Berufstätigkeit). Altersgrenzen, die nicht gesetzlich festgelegt sind, sollen in diesen Fällen nicht gelten.

2.3. Die Auswahlentscheidungen zur Besetzung von Stellen sollen auf der Grundlage von persönlichen Vorstellungsgesprächen getroffen werden.

2.3.1. in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen bei der Vorauswahl alle für die Stelle qualifizieren Bewerberinnen zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen sowie die in der Ausschreibung definierten Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.
Ist dies wegen einer zu großen Bewerberzahl nicht möglich, sollen mindestens ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

2.3.2. Fragen nach der Familienplanung oder einer bestehenden Schwangerschaft oder danach, wie die Kinderbetreuung neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden soll, sind unzulässig.

2.4. In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen. Um Frauen auf freie Ausbildungsplätze in den entsprechenden Berufen hinzuweisen und sie zu einer Bewerbung zu ermutigen, sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

2.5. In den für Stellenbesetzungen gebildeten Auswahlkommissionen ist eine angemessene Mitwirkung von Frauen sicherzustellen.

2.5.1. Den Auswahlkommissionen im Bereich des wissenschaftlichen Personals sollen mindestens zwei stimmberechtigte Wissenschaftlerinnen angehören.

2.5.2. Die Auswahlkommissionen im Berech des nichtwissenschaftlichen Personals sollen nach Möglichkeit paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.

2.5.3. Wird keine Auswahlkommission gebildet, hat die Einrichtung, der die zu besetzende Stelle zugeordnet ist, die zuständige Frauenbeauftragte gemäß Punkt 2.6. zu beteiligen.

2.6. Die zentralen Frauenbeauftragten haben das Recht, an allen Auswahl- und Besetzungsverfahren angemessen beteiligt zu werden.

2.6.1. Sie werden von der Einrichtung, der die zu besetzende Personalstelle zugeordnet ist, rechtzeitig zu den Auswahlverfahren eingeladen, insbesondere sind ihnen Zeit und Ort der Vorstellungsgespräche rechtzeitig mitzuteilen.

2.6.2. Soweit sie es für erforderlich halten, nehmen sie am Auswahlverfahren teil; dabei haben sie Rede- und Antragsrecht.

2.6.3. Punkte 2.6.1 und 2.6.2 gelten sinngemäß auch für die dezentralen (Fachbereichs-) Frauenbeauftragten.

2.7. Die Einrichtung, der die zu besetzende Personalstelle zugeordnet ist, hat die getroffene Auswahlentscheidung schriftlich zu begründen.

2.7.1. Die Begründung ist so zu formulieren, dass sie auch für Außenstehende, die am Auswahlverfahren nicht beteiligt waren, nachvollziehbar ist.

2.7.2. Kann für die Besetzung einer Personalstelle keine Bewerberin vorgeschlagen werden, ist zu begründen, warum Bewerberinnen letztlich nicht berücksichtigt werden konnten oder – falls sich keine geeigneten Frauen beworben hatten – auf welche Weise versucht worden ist, dennoch geeignete Bewerberinnen zu finden.

2.8. Werden die Zielvorgaben des quantitativen Teils dieses Frauenförderplans für jeweils zwei Jahre nicht erfüllt, bedarf bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes der Zustimmung der Präsidentin oder des Präsidenten der JLU.

Die zuständige Frauenbeauftragte hat das Recht, dieser Entscheidung gemäß § 19 HGIG zu widersprechen.

2.9. Die vorstehenden Regelungen gelten sinngemäß auch für Ausschreibungen und Besetzungen von Professoren-, Dozenten- und wissenschaftlichen Assistentenstellen und die Besetzung von Stellen im Wege der Beförderung.

Soweit der "Berufungserlass" des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (derzeitige Fassung vom 30. Juli 1993 – Amtsblatt 1993 S. 977) in seiner jeweils geltenden Fassung für die Ausschreibung und Besetzung von Professuren und Dozenturen abweichende Regelungen trifft, sind diese maßgeblich.

3. Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigungen sowie Arbeitsbedingungen und -Zeiten

3.1. Die JLU entspricht Anträgen auf Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder flexible Arbeitszeit, wenn sie aus familiären Gründen (zur Familienarbeit im Sinne von Punkt 2.2.1.) gestellt worden sind und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

3.2. Die JLU verpflichtet sich, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle zu erproben, sobald die Voraussetzungen hierfür vorliegen.

3.3.1. Für Teilzeitbeschäftigte werden keine Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches begründet.

3.3.2. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

3.3.3. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

3.4. Bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen (zur Familienarbeit im Sinne von Punkt 2.2.1.) sowie Mutterschutzzeiten wird ein personeller Ausgleich vorgenommen.

3.5.1. Die JLU versucht sicherzustellen, Teilzeitbeschäftigten oder Beurlaubten, die vor Ablauf ihrer befristeten Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung eine vorzeitige Rückkehr in ihr bisheriges Beschäftigungsverhältnis wünschen, gleichwertige Arbeitsplätze anzubieten und sie bei der Stellenbesetzung – unter Beachtung der in Punkt 2.2. genannten Qualifikationskriterien – bevorzugt zu berücksichtigen.

3.5.2. Beschäftigte, die in der Vergangenheit aus familiären Gründen (zur Familienarbeit im Sinne von Punkt 2.2.1.) ihre Vollzeitstelle gekündigt haben und stattdessen ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis eingegangen sind, werden bei Stellenbesetzungen – unter Beachtung der in Punkt 2.2. genannten Qualifikationskriterien – bevorzugt berücksichtigt.

3.6. Die JLU informiert die Beschäftigten umfassen über die Möglichkeiten einer Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder flexiblen Arbeitszeit aus familiären Gründen (zur Familienarbeit im Sinne von Punkt 2.2.1.). Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung beantragen, werden in allgemeiner Form auf die negativen Folgen, insbesondere in bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche, hingewiesen.

4. Maßnahmen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Umgestaltung von Arbeitsplätzen

4.1.1. Die JLU erkennt die Sekretariatstätigkeit auf den nahezu ausschließlich mit Frauen besetzten Sekretariatsstellen in den Fachbereichen und in der Verwaltung als qualifizierte Tätigkeit einer "Hochschulsekretärin" an.

4.1.2. Sie wird sich beim Hessischen Ministerium des Innern dafür einsetzen, dass die Arbeitgeberseite (Tarifgemeinschaft deutscher Länder – TdL) bei künftigen Tarifverhandlungen vorschlägt, in die Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) ein Funktionsmerkmal "Hochschulsekretärin" unter Einreihung in die Vergütungsgruppe VIb BAT – verbunden mit der Möglichkeit eines verkürzten Bewährungsaufstieges nach Vergütungsgruppe Vc BAT – aufzunehmen.

4.2.1. Die JLU setzt sich dafür ein, die Funktionszulage in Höhe von 8% der Anfangsvergütung der Vergütungsgruppe VIII/VII BAT (sogenannte PC-Zulage), die zur Zeit nur Angestellten im Schreibdienst gewährt werden kann, auch sonstigen Angestellten, die nicht unter

den Tarifvertrag für Angestellte im Schreibdienst fallen und ebenfalls am PC arbeiten, gewähren zu können.

4.2.2. Sie wird sich beim Hessischen Ministerium des Innern dafür einsetzen, dass die Arbeitgeberseite (Tarifgemeinschaft deutscher Länder –TdL) bei künftigen Tarifverhandlungen vorschlägt, eine entsprechende Protokollnotiz auch in den sogenannten Allgemeinen Teil (Teil I der Anlage 1a zum BAT) aufzunehmen. Ziel dieser Initiative soll es sein, die PC-Zulage künftig auch an diejenigen Verwaltungs- und sonstigen Angestellten bis Vergütungsgruppe Vc BAT leisten zu können, die einen entsprechenden Zeitanteil am PC arbeiten.

4.3. Die JLU erkennt die Notwendigkeit an, die Tätigkeit der Verwaltungsangestellten in den Dekanaten angesichts eines geänderten Stellenprofils angemessen zu bewerten.

4.3.1. Die derzeitige Eingruppierung nach Vc BAT (Vb BAT im Bewährungsaufstieg) entspricht nicht mehr den gewachsenen Aufgaben.

4.3.2. Die JLU strebt deshalb für die Angestellten in den Dekanaten eine Eingruppierung nach Vb BAT (IVb BAT im Bewährungsaufstieg) an und wird durch Stellenumschichtungen bzw. kostenneutrale Stellenhebungen versuchen, die Voraussetzungen zur Übertragung von höherwertigen Aufgaben an die in Frage kommenden Angestellten zu schaffen.

4.4. Die JLU wirkt darauf hin, Arbeitsplätze in technischen Werkstätten und Arbeitsplätze, die körperliche Belastungen beinhalten, durch technische Hilfsmittel so zu gestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können. Sie stellt verstärkt Mischarbeitsplätze zur Verfügung.

5. Fort- und Weiterbildung sowie Förderung

5.1 Die JLU bietet für weibliche Beschäftigte allgemeine und besondere Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen an.

5.1.1. Für die allgemeine Fort- und Weiterbildung werden Konzepte erarbeitet; die Maßnahmen sind so zu gestalten, dass weibliche Beschäftigte zur Teilnahme ermutigt werden; beispielsweise

5.1.1.1. durch eine besondere Form der Ankündigung, die über Inhalte, Zielsetzungen sowie methodische und organisatorische Einzelheiten der Veranstaltungen Auskunft gibt und Frauen ausdrücklich als Zielgruppe anspricht;

5.1.1.2. – durch die Berücksichtigung von familiären Belastungen der Frauen, durch ortsnahe Fort- und Weiterbildungsangebote, Angebote mit Kinderbetreuung, Angebote für Teilzeitbeschäftigte, Angebote in Form von Blockseminaren o. ä.;

5.1.1.3. – durch den verstärkten Einsatz von Lehrgangsleiterinnen und Referentinnen;

5.1.1.4. – durch Veranstaltungen, die sich mit der Rolle der berufstätigen Frau auseinandersetzen;

5.1.1.5. – durch Veranstaltungen über Themen der Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Männern und Frauen, insbesondere über das Hessische Gleichberechtigungsgesetz;

5.1.2. Ziel der besonderen (beruflichen) Fort- und Weiterbildung soll es sein, die berufliche Qualifikation der weiblichen Beschäftigten zu verbessern und zu erweitern und dadurch auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorzubereiten.

5.1.3. Die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind halbjährlich in ein Veranstaltungsverzeichnis aufzunehmen, das allen Beschäftigten und Beurlaubten zugänglich zu machen ist.

5.2. Für alle beurlaubten Beschäftigten sind Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten, die ihren Wiedereinstieg in das Berufsleben vorbereiten und erleichtern sollen. Auch sind sie zur Teilnahme zu motivieren und regelmäßig über die aktuellen innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsangebote zu informieren.

5.3. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen generell während der Arbeitszeit stattfinden; ist dies nicht möglich, ist entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

5.4. Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren oder von nach ärztlichen Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese auf Antrag vom Hessischen Ministerium des Innern erstattet. Auch Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung, die dem Erhalt und der Verbesserung der beruflichen Qualifikation dienen, sind dienstliche Veranstaltungen, für die die unvermeidlichen Kosten im Rahmen von Satz 1 zu erstatten sind.

5.5. Im Rahmen der Fort- und Weiterbildung informiert die JLU in regelmäßigen Abständen über frauenrelevante Fragen aus dem Dienst-, Arbeits- und Sozialrecht, in Renten- und Steuerangelegenheiten, insbesondere auch über die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz (siehe unter Punkt 9.7.).

5.6. Die JLU strebt eine Erhöhung der Haushaltsmittel an, die für allgemeine und besondere Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung stehen. Im Rahmen eines Globalhaushalts verpflichtet sie sich zur Verstärkung der hierfür eingesetzten Mittel.

5.7. Bei der Vergabe von Stipendien nach dem Hessischen Gesetz zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlern vom 11. Juli 1984 (GVBl. I S. 189) sollen Frauen bei gleicher Qualifikation dann bevorzugt werden, wenn sie besondere familiäre Belastungen zu tragen haben. Zu den "begründeten Ausnahmefällen" im Sinne von § 5 Absatz 1 für eine dreijährige Förderung zählen auch besondere familiäre Belastungen.

6. Frauenforschung

6.1. Die JLU unterstützt die Bildung einer interdisziplinären Arbeitsgruppe "Frauenforschung".

6.2. Frauenspezifische Forschungsinhalte sollen soweit wie möglich in die wissenschaftlichen Disziplinen integriert werden.

6.3. Die Fachbereiche werden aufgefordert, bei der Strukturplanung und Wiederbesetzung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich zunehmend entsprechende Arbeitsgebiete und Lehrangebote zu berücksichtigen. Die besonderen Anregungen der "Hessischen Strukturkommission" von 1995 sollen berücksichtigt werden.

6.4. Maßnahmen der Frauenförderung an der JLU sollen die Ergebnisse der Frauenforschung in den unterschiedlichen Fächern zur weitergehenden Frauenförderung eingesetzt werden.

7. Kinderbetreuung

7.1. Die JLU setzt sich dafür ein, dass den Beschäftigten Möglichkeiten zur Kinderbetreuung, insbesondere in Kindertagesstätten angeboten werden. Sie wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf eine am tatsächlichen Bedarf orientierte Ausweitung der Betreuungsmöglichkeiten hin.

7.2. Die Arbeitszeiten der betroffenen Beschäftigten werden auf Wunsch so festgelegt, dass sie in Einklang mit kindgerechten Betreuungszeiten stehen.

7.3. Zur Schaffung von gemeinsamen Betreuungsmöglichkeiten für Beschäftigte und Studierende strebt die JLU eine Kooperation mit dem Studentenwerk Gießen an.

8. Sicherheitsvorkehrungen für Frauen

8.1. Die JLU richtet eine Arbeitsgruppe ein, die in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und dem Personalrat die universitären Gebäude auf Gefahrenquellen direkter Gewalt gegen Frauen untersucht und entsprechende Verbesserungen vorschlägt. Die Dienststelle verpflichtet sich, die Vorschläge der "Arbeitsgruppe Sicherheit" umgehend umzusetzen.

8.2. Der allgemeine Hochschulsport bietet ausreichend Kurse zur Selbstverteidigung von Frauen an.

8.3. Anlage- und gebäudeimmanente Gefahren und Angstquellen sollen unverzüglich durch geeignete Maßnahmen beseitigt werden.

9. Schutz vor sexueller Belästigung

9.1. Die JLU hat die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

9.1.1. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören

9.1.1.1. - sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie

9.1.1.2. – sonstige unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, unerwünschte sexuell bestimmte körperliche Berührungen, abfällige oder abwertende Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

9.1.2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvorgehen im Sinne der Hessischen Disziplinarordnung.

9.2.1. Die betroffenen Personen haben das Recht, sich bei den Zuständigen Stellen der JLU zu beschweren, wenn sie sich von Vorgesetzten oder anderen Mitgliedern und Angehörigen der Universität oder von Dritten sexuell belästigt im Sinne von Punkt 9.1. fühlen.

9.2.2. Die JLU hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

9.2.3. Vorgesetzte sind verpflichtet, ihnen bekannt gewordene sexuelle Belästigungen im Sinne von Punkt 9.1. der Präsidentin oder dem Präsidenten mitzuteilen. Die Präsidentin oder der Präsident, der Personalrat und die Frauenbeauftragten sind verpflichtet, jedem Hinweis auf sexuelle Belästigungen nachzugehen.

9.3. Die JLU hat bei sexueller Belästigung

9.3.1. die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Verwarnung, Abmahnung Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen und/oder

9.3.2. - die im Einzelfall erforderlichen dienstrechtlichen Maßnahmen wie Verweis, Geldbuße, Gehaltskürzung, Versetzung, Entfernung aus dem Dienst, in die Wege zu leiten.

9.4. Ergreift die JLU keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Personen berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und/oder der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

9.5. Die belästigten Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben, dürfen nicht benachteiligt werden.

9.6.1. Weibliche Beschäftigte, die an ihrem Arbeitsplatz sexuell belästigt worden sind, können sich an die Frauenbeauftragte wenden. Die Frauenbeauftragte unterstützt die betroffenen Frauen bei der Wahrung ihrer Interessen.

9.6.2. Die JLU räumt belästigten Frauen die Möglichkeit einer sofortigen juristischen und psychologischen Beratung ein.

9.7.1. Im Rahmen der Fort- und Weiterbildung führt die JLU Veranstaltungen zur Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, zum Rechtsschutz für die Betroffenen und zu den Handlungsverpflichtungen der Vorgesetzten durch. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Beschäftigten der Personalverwaltung , Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbildern sowie Mitgliedern des Personalrats, den zentralen Frauenbeauftragten und den Fachbereichsfrauenbeauftragten.

9.7.2. Die Veranstaltungen werden für Frauen und Männer getrennt durchgeführt.

9.7.3. Die JLU informiert in regelmäßigen Abständen die Dekaninnen und Dekane sowie die anderen Vorgesetzten über die in Punkt 9.7.1. genannten Themen (Informationsblatt zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz).

10. Sprachliche Gleichbehandlung

10.1. Die JLU beachtet in ihrem Schriftverkehr, in Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie in Formularen und Vordrucken den Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern und verwendet deshalb geschlechtsneutrale oder die weiblichen und männlichen Personenbezeichnungen. Die von der Hessischen Landesregierung beschlossenen "Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Vorschriftensprache" vom 12. Februar 1992 (Staatsanzeiger S. 538) wendet sie entsprechend an.

10.2. Die JLU verleiht Frauen die akademischen Grade in der weiblichen Sprachform. Diplome, Urkunden und Zeugnisse werden entsprechend ausgestellt. Auf Antrag kann Frauen der akademische Grad in der männlichen Sprachform verliehen werden.

11. Paritätische Besetzung von Gremien

11.1. In Kollegialorganen und anderen Kommissionen und Gremien der JLU sollen mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein.
Abweichend hiervon fehlten in Berufungsangelegenheiten die Regelungen des Berufungserlasses vom 30. Juli 1993 (Amtsblatt 1993 S. 977).